



บทความวิจัย

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*

PERSONAL OPINIONS TO CREATIVE LEADERSHIP FOR MANAGERS OF
MUNICIPALITIES IN THE CENTRAL REGION OF THAILAND

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช

Vatchara Naronglitidach

ชมสุภัค ครุฑกะ

Chomsupak Cruthaka

ดวงเดือน จันทรเจริญ

Duangduen Chancharoen

กันยา สรรพกิจโกศล

Kanya Suphakijkosol

ผาณิต ถิรวงศ์ชัยพันธุ์

Phanit Tiravongchaipunt

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhang University, Thailand

E-Mail: Vatchara.best@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กรอบแนวคิดการวิจัยใช้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประชากร คือบุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 1,986 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ

* Received April 21, 2022; Revised May 15, 2022; Accepted June 15, 2022

ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการการวิจัย พบว่า: 1) บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, 3.69, 3.65$ ตามลำดับ) ส่วนด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และ 2) บุคลากรเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, บุคลากรเทศบาล, เขตภาคกลางของประเทศไทย

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study opinion of personals to creative leadership for managers of municipalities in the central region of Thailand. Furthermore, the researchers compare 2) opinion of personals to creative leadership for managers of municipalities in the central region of Thailand as classified by the demographical characteristics of gender, age, education. This is survey research, and used to conceptual framework of creative leadership. Using the multi-stage sampling method, The researcher selected a sample population consisting of 333 personals in the central region of Thailand from a total research population of 1,986 personals. The research instruments was a five-scale questionnaires designed to elicit data concerning opinion of personals to creative leadership for managers of municipalities in the central region of Thailand. Testing for quality, the researchers found that the instruments evinced the IOC was between 0.6-1.00, and reliability at the levels of 0.94. The data collected were to online pattern. The researchers analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques. The study results revealed that 1) the opinion of personals to creative leadership for managers in an overall picture at a highest level ($\bar{X} = 3.65$). When considered in each aspect, it was found that the aspect of flexibility, imagination and motivation were at a high level ($\bar{X} = 3.70, 3.69, 3.65$ respectively). In regard to the aspects of vision was at a moderate level ($\bar{X} = 3.46$). 2) the personals who



differed in gender and education, in overall no differences in their opinion toward the creative leadership for managers of municipalities. Furthermore, the personals who differed in who differed in age, in overall was differences in their opinion toward the creative leadership for managers of municipalities at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Creative leadership, Personal of municipalities, The central region of Thailand

บทนำ

ประเทศไทยแบ่งเขตการบริหารออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง และกรม 2) ราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย 76 จังหวัด 878 อำเภอ 7,255 ตำบล และ 3) ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (ประกอบ มาโต และปิยะ ตามพระหัตถ์, 2562) เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยความท้าทายของการบริหารอยู่ภายใต้กฎหมายและภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลกำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ของรัฐบาล นอกจากนี้มีการควบคุม และแทรกแซงการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจากรัฐบาลกลาง และปัญหาสำคัญของเทศบาล คือ ปัญหาขยะ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2554)

นอกจากนี้ ปัญหาการปกครองท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาทางด้านการบริหารงานแต่ละรูปแบบจะมีภาระหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของประชาชนมีค่อนข้างน้อย การทับซ้อนของอำนาจ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทับซ้อนพื้นที่กับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งความทับซ้อนดังกล่าวก่อให้เกิดความสับสนในหมู่ ประชาชนและยังขาดเอกภาพในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น (ปิ่นนคร เสียรชัยพฤกษ์, 2561)

จากปัญหาการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาล จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรเทศบาลอย่างหนึ่งคือภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำ คือความสามารถในการชักนำกลุ่มให้ดำเนินงานไปอย่างบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ (Robbins, S.

P., & Judge, T. A., 2011) และการนำภาวะผู้นำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงาน (Mondy, R. W., & Mondy, J. B., 2014)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยเพื่อมาแก้ปัญหา และวางแผนพัฒนาท้องถิ่นในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีสังคม และสิ่งแวดล้อมการปรับใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้ออกแบบกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ในการทำงานในเขตเทศบาลภาคกลางของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย (ยกเว้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร) จำนวน 1,986 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยเลือกจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก และจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ จากนั้นเลือกอำเภอจากจังหวัดที่มีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล จำนวนร้อยละ 50 ได้ 2 อำเภอ โดยจับฉลาก ได้แก่ อำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอเมืองสมุทรปราการ และสุ่มบุคลากรจากตำบลทั้งสองอำเภอ จาก 17 ตำบล โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วนของเทศบาลตำบล



ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใช้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ (Zacko-Smith, et al, 2010) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านแรงจูงใจ

ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย (ยกเว้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร) ได้แก่ ภาคกลางตอนบนมีทั้งหมด 7 จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร พิษณุโลก อุทัยธานี สุโขทัย และเพชรบูรณ์ และภาคกลางตอนล่างมีทั้งหมด 14 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 21 จังหวัด ได้แก่ สระบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา นครนายก ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ ทำการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ได้จังหวัดตัวอย่าง 2 จังหวัด 2 อำเภอ และ 17 ตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ 1 ท่าน เพื่อดำเนินตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่างมากกว่า 0.6 - 1.00 นำแบบสอบถามไป ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านแรงจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ดังนั้นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาจึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้บริหารเทศบาล และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เก็บด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลออนไลน์ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

1.1 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.0 ตามลำดับ

1.2 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.43 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 อายุไม่เกินหรือเท่ากับ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

1.3 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.2 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ดังตาราง 1

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังตาราง 2-4



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจินตนาการ	3.69	0.71	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.70	0.74	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.46	0.94	ปานกลาง
4. ด้านแรงจูงใจ	3.65	0.84	มาก
โดยรวม	3.63	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ด้านด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.70$) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 3.69$) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านจินตนาการ	3.67	0.74	3.73	0.68	0.687	.492
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.74	0.80	3.64	0.64	-1.246	.214
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.45	0.95	3.47	0.93	0.215	.830
4. ด้านแรงจูงใจ	3.67	0.83	3.61	0.85	-0.749	.454
โดยรวม	3.63	0.74	3.61	0.65	-0.303	.762

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในภาพรวม ($p = .762$) และรายด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($p = .492$) ด้านความยืดหยุ่น ($p = .214$) ด้านวิสัยทัศน์ ($p = .830$) และด้านแรงจูงใจ ($p = .454$) มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
ด้านจินตนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.474	3	1.491	3.001*	.031
ภายในกลุ่ม	163.487	329	.497		
รวม	167.961	332			
ด้านความยืดหยุ่น					
ระหว่างกลุ่ม	8.045	3	2.682	5.049*	.002
ภายในกลุ่ม	174.768	329			
รวม	182.813	332			
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	19.528	3	6.509	7.807*	.000
ภายในกลุ่ม	274.313	329	.834		
รวม	293.841	332			
ด้านแรงจูงใจ					
ระหว่างกลุ่ม	10.001	3	3.334	4.927*	.002
ภายในกลุ่ม	222.581	329	.677		
รวม	232.581	332			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	8.501	3	2.834	5.915*	.001
ภายในกลุ่ม	157.617	329	.479		
รวม	166.119	332			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ในภาพรวม ($p = .001$) และทุกด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($p = .031$) ด้านความยืดหยุ่น ($p = .002$) ด้านวิสัยทัศน์ ($p = .000$) และด้านแรงจูงใจ ($p = .002$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
ด้านจินตนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.526	3	.509	1.005	.391
ภายในกลุ่ม	166.435	329	.506		
รวม	167.961	332			
ด้านความยืดหยุ่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.788	3	.596	1.083	.356
ภายในกลุ่ม	181.025	329	.550		
รวม	182.813	332			
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2.609	3	.870	.982	.401
ภายในกลุ่ม	291.232	329	.885		
รวม	293.841	332			
ด้านแรงจูงใจ					
ระหว่างกลุ่ม	7.612	3	2.537	3.711	.012*
ภายในกลุ่ม	224.969	329			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.482	3	.494	.988	.399
ภายในกลุ่ม	164.636	329	.500		
รวม	166.119	332			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาล ในภาพรวม ($p = .399$) และด้านจินตนาการ ($p = .391$) ด้านความยืดหยุ่น ($p = .356$) และด้านวิสัยทัศน์ ($p = .41$) ไม่แตกต่างกันส่วนด้านแรงจูงใจ ($p = .012$) บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย

1.1 ด้านจินตนาการ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพัฒนากระบวนการทำงาน และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อบริหารงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้

เนื่องมาจากการจินตนาการเป็นการวาดภาพจากการทำงานของสมองผ่านกระบวนการคิดที่ช่วยทำให้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาเทศบาลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะออกแบบวิธีคิด และกระบวนการทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris, A. อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำพาองค์กรให้เปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น (Harris, A., 2009) และสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โทดาพล ที่กล่าวถึง จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรเป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาที่อาจจะจริงได้ในอนาคต (จักรกฤษณ์ โทดาพล, 2564)

1.2 ด้านความยืดหยุ่น ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมและเปิดกว้างความคิดใหม่ ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดยืดหยุ่น เป็นการคิดหาคำตอบจากหลายลักษณะ สามารถดัดแปลงแนวทางหรือวิธีการ และเลือกวิธีการที่ดีและเหมาะสมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างคล่องตัวสอดคล้องกับแนวคิด ประจักษ์ ปฏิทัศน์ ที่กล่าวถึงความคิดยืดหยุ่นคือความสามารถในการคิดหาคำตอบได้จากหลายลักษณะ หลายระดับ หลายทิศทาง (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2559) และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ โทดาพล ที่กล่าวถึง ความยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (จักรกฤษณ์ โทดาพล, 2564)

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากำหนดอนาคตของเทศบาลที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้ที่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต โดยรวบรวมข้อมูลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สามารถทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิด Dess, G. & Miller, A. ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ (Dess, G. & Miller, A., 1993) และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ โทดาพล ที่กล่าวถึงวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมาย



ในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564)

1.4 ด้านแรงจูงใจ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และแสดงความเชื่อมั่นว่าปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณะในการสร้างแรงบันดาลใจจะหาวิธีการพูดโน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M., & Avolio, B. J. กล่าวถึง ภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ คือความสามารถในการจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจตนเองเพื่อทำให้ดีขึ้น และเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหวัง โดยปลูกกระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนมีความพยายามมุ่งมั่นที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันให้ได้ (Bass, B. M., & Avolio, B. J., 1994)

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายอาทิเช่นการรวบรวมปัญหาและข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของประชาชน และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นซึ่งบุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างเพศและระดับการศึกษา แม้ว่าความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันแต่สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีทุกคนเพื่อโน้มน้าว กระตุ้นจูงใจ คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับ มนูญ พรหมรักษา กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ (มนูญ พรหมรักษา, 2554) และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ โปตาพล กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ ถ้าคิด ถ้าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การบรรลุเป้าหมายดังนั้นผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะมีเพศชายหรือหญิง หรือการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564)

สำหรับ บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเทศบาลในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกันมีการสร้างสมประสบการณ์ในการ

แก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ที่หลากหลายรวมถึง ความยากและความซับซ้อนของ ปัญหาที่เกิดขึ้นอันนำมาสู่การวางแผนและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นอายุ ที่มากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อะห์มัด ยี่สุนทร และ รอซียะห์ ลาเต๊ะ พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (อะห์มัด ยี่สุนทร และรอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า 1) บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ ยึดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, 3.69, 3.65$ ตามลำดับ) ส่วนด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และ 2) บุคลากรเทศบาลที่มี เพศ และระดับการศึกษาต่างกัันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในชั้นต่อไป 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่ไม่สูงมาก ดังนั้นเทศบาลควรมีการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารทุกระดับให้มีความรอบรู้ เป็นผู้นำที่มีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ ยึดหยุ่นผ่อนปรนปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ 2) ควรนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาออกแบบประเมินผู้บริหารทุกระดับเพื่อสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2554). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). สรุปข้อมูล อบท. ทัวประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 25 จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/summarize.jsp>



- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 2565 จาก <https://slc.mbu.ac.th/article/>
- ประคอง มาโต และปิยะ ตามพระหัตถ์. (2562). รูปแบบการปกครองกับการเมืองการปกครองของไทย. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1). 171-182.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ปิ่นอรร เจริญชัยพฤกษ์. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต. วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์, 3(2), 184-196.
- มนูญ พรหมรักษา. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อะห์มัด ยี่สุนทร และรอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 2565 จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12271>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness: Through transformational leadership. New York: Sage.
- Dess, G. & Miller, A. (1993). Strategic management. Singapore: McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. Management in Education British Educational Leadership. Management & Administration Society, 23(1), 9-11.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). Human Resource Management (13th ed.). Boston: MA: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational behavior (14th ed.). New York: Pearson.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Zacko-Smith, et al. (2010). Creative leadership: Welcome to the 21st century. Academic Exchange Quarterly, 14(4), 133-138.